

Матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, академіка НАН України Миколи Григоровича Чумаченка: «Соціальні та економічні вектори інноваційного розвитку бізнес-структур», (Тернопіль, 23 квітня 2020 року)

УДК 336.01

Нагорняк Г.С., Нагорняк І.С.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ Й ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Nahorniak H.S., Nahorniak I.S.

INTELLECTUAL CAPITAL AS AN IMPORTANT FACTOR OF SUCCESS AND ECONOMIC STABILITY OF DOMESTIC MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

До основних факторів, які вказують на зростаючу роль знань в економічному розвитку, відносять зростання частки високотехнологічної продукції у загальному обсязі виробництва, зростання видатків на наукові дослідження та підвищення рівня освіченості населення. Підприємство має всі ознаки системи, що дає нам підстава використовувати системний підхід для опису впливу інтелектуального капіталу підприємства на його фінансові результати. Відповідно до системного підходу, підприємство представляє собою систему бізнес-процесів або бізнес-процес вищого рівня. Кожний з бізнес-процесів, у свою чергу, складається із взаємозалежних елементів. Ці зв'язки характеризуються власною структурою та характером зв'язків, що реалізуються за допомогою матеріальних і нематеріальних потоків і оцінюються поточними величинами.

Сукупність знань підприємства, здатних приносити йому вигоду, одержала назву інтелектуального капіталу. Як правило, дослідники включають у поняття «інтелектуальний капітал» три складові: людський, організаційний і капітал відносин. З одного боку, ці складові розрізняються по таких ознаках, як власник капіталу, можливість формалізації, динаміка віддачі тощо, а з іншого, незважаючи на ці відмінності, усі складові мають загальну властивість впливати на фінансові результати підприємства. Важливим є виявлення впливу інтелектуального капіталу на фінансові результати підприємства. Враховуючи складний і комплексний характер інтелектуального капіталу, інвестування в нього вимагає розробки спеціальних методів управління цим процесом. Отож, інтелектуальний капітал – це особлива форма капіталу, що має когнітивну природу, що володіє системними властивостями та сприяє збільшенню ринкової вартості підприємства за рахунок зниження невизначеності у діяльності підприємства.

З метою більш глибокого аналізування пропонуємо використовувати поняття елемента інтелектуального капіталу, що розуміється як неподільна сукупність знань, що володіє наступними властивостями: не має матеріальної форми; на відміну від нематеріальних активів не завжди може бути відділена від свого фізичного носія; може бути з деякої часток умовно віднесена до певного бізнес-процесу підприємства; інвестиційні вкладення в елемент інтелектуального капіталу сприяють кумулятивному приросту знань у межах цього елемента; зменшує невизначеність бізнес-процесів.

Конкурентні переваги підприємства у новій економіці багато у чому залежать від знань і компетенцій, носієм яких виступає людина, тому людський капітал стає ключовим фактором стійкого інноваційного розвитку й економічного зростання підприємства. В умовах інноваційної економіки, машинобудівним підприємствам доводиться постійно вишукувати нові ресурси для покращення та підвищення ефективності внутрішніх робочих процесів. Тому особливу увагу слід приділити персоналу та можливостям його розвитку. У зв'язку із цим особливу актуальність набуває вирішення завдання

формування та зростання інтелектуального капіталу підприємств галузі машинобудування, що активно розбудовуються упродовж останніх років.

Незважаючи на різноманіття підходів до визначення поняття та сутності інтелектуального капіталу, наразі не сформувалося єдиної позиції дослідників відносно цієї категорії. У межах концепції інтелектуального капіталу підприємства розглядаються структурні елементи цього важливого джерела конкурентних переваг, фактору інноваційного розвитку, можливості його оцінювання та визначення впливу інтелектуального капіталу на результати діяльності підприємства. Проте, незважаючи на різноманіття існуючих підходів до визначення людського й інтелектуального капіталу, представлених у різних джерелах, дотепер немає загальноприйнятого варіанта оцінювання інтелектуального капіталу як багатокомпонентного показника. У той же час, перед менеджментом кожного підприємства у певний момент часу виникає необхідність визначення впливу інтелектуального капіталу на результати його діяльності та визначенні оптимальних шляхів управління ним.

Профіль компетенції працівників машинобудівних підприємств можна представити наступними компонентами:

1. Знання: загальні базові відомості, якими необхідно володіти для виконання визначеної роботи. Сюди входять і спеціальні знання (наприклад, фахівець у конкретному питанні), а також суміжні знання (наприклад, розуміння клієнтів), які формують спеціальні та контекстні знання даної роботи.

2. Уміння: навички, що доповнюють загальні базові знання, наприклад ведення переговорів, консультування, керування проектами.

3. Цінності: набір якостей або поведінкових навичок, які приведуть до видатних результатів. Деякі види діяльності вимагають роботи в команді, тоді як інші орієнтовані на клієнта. Привести цінності у відповідність із видом діяльності – винятково важливе завдання.

Третій етап припускає виявлення можливостей і компетенцій працівників ключових професій галузі машинобудування. Відділи по роботі з людськими ресурсами мають різні методики створення таких профілів, наприклад проведення інтерв'ю із працівником, який найбільше глибоко розуміє вимоги до організації. Профіль компетенцій представляє собою певний орієнтир, який використовується службами по персоналу при наборі, найманні, навчанні та розвитку працівників для даної конкретної організації.

Основним завданням стає закріплення та розвиток необхідних компетенцій у ключового персоналу за допомогою: раціонального розподілу посадових обов'язків; професійного просування працівників з обліком результатів оцінювання й індивідуальних здібностей; безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців; створення мотивуючих умов до більш ефективної праці та професійному розвитку; планування кар'єри та формування кадрового резерву.

Список використаних джерел:

1. Мазарчук А.Ю. Аналіз структури інтелектуального капіталу підприємства / А.Ю. Мазарчук, І.І. Ткач // Вісник Хмельницького національного університету. Серія “Економічні науки”. – 2010. – № 6. – Т. 4. – С. 336-339.

2. Шаха Д. Сектор машинобудування в Україні: стратегічні альтернативи і короткострокові заходи з огляду на припинення торгівлі з Росією. Серія консультативних робіт / Д. Шаха, Р. Джуччі, Д. Науменко, А. Ковальчук. – Київ: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2014. – 21 с.